

Zavod za zaposlovanje
projekt Vseživljenjska karierna orientacija za iskalce zaposlitve

Karierna zrelost

Gradivo za svetovalce

Avtorja vprašalnika karierne zrelosti: John O. Crites in Mark L. Savickas

Priredba lestvice: projektna skupina VKO

Gradivo za svetovalce: projektna skupina VKO

Ljubljana, 2015



Zavod za zaposlovanje
projekt Vseživljenjska karierna orientacija za iskalce zaposlitve

Karierna zrelost

Gradivo za svetovalce

Avtorja vprašalnika karierne zrelosti: John O. Crites in Mark L. Savickas

Priredba lestvice: projektna skupina VKO

Gradivo za svetovalce: projektna skupina VKO

Ljubljana, 2015

Gradivo je nastalo v okviru projekta Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih, ki je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada.

Kazalo vsebine

1. UVOD	5
2. TEORETIČNA IZHODIŠČA	6
3. DIMENZIJE, KI JIH MERI VPRAŠALNIK KARIERNE ZRELOSTI	7
A. PRIPRAVLJENOST ZA KARIERNE ODLOČITVE	7
B. SKRIB ZA KARIERO	7
C. ZANIMANJE ZA KARIERO	7
D. ZAUPANJE V KARIERO	8
E. POSVETOVANJE	8
4. UPORABA	8
5. VREDNOTENJE	9
6. INTERPRETACIJA	9
7. MERSKE KARAKTERISTIKE	18
8. VIRI IN LITERATURA	19
9. O AVTORJU	19

1. UVOD

Vprašalnik karierne zrelosti (Crites, J.O. in Savickas, M.L., 2011) izvira iz »Career Maturity Inventory« (1961, Crites), ki je bil prvi vprašalnik na področju poklicnega razvoja.

Priredba se od izvirnega vprašalnika razlikuje v tem, da vključuje temeljna izhodišča teorije izgradnje kariere (Career construction theory, Savickas, 2005). Osrednji koncept v teoriji je karierna prilagodljivost. Nanaša se na pripravljenost in vire za spoprijemanje s poklicnimi in razvojnimi nalogami, kariernimi prehodi in kariernimi težavami. Posameznik, za katerega je značilna karierna prilagodljivost, skrbi za svojo karierno prihodnost, ima občutek nadzora nad svojo kariero, se zanima za raziskovanje sveta dela in zaupa v svoje sposobnosti sprejemanja preudarnih kariernih odločitev (Savickas, 2012).

Štiri dimenzije karierne prilagodljivosti so:

1. Skrb za kariero
2. Nadzor nad kariero
3. Zanimanje za kariero in
4. Zaupanje v kariero.

Dimenzije karierne prilagodljivosti predstavljajo splošne prilagoditvene vire in strategije za soočanje s kariernimi težavami. Vsaka dimenzija vključuje specifične odnose, prepričanja in kompetence, ki oblikujejo konkretna dejanja prilagajanja. S povečevanjem virov prilagodljivosti, se večja tudi splošna pripravljenost za sprejemanje realističnih poklicnih izbir oz. kariernih odločitev.

Vprašalnik karierne zrelosti (Crites, J.O. in Savickas, M.L., 2011) meri:

1. Karierno zrelost: splošno pripravljenost za sprejemanje realističnih poklicnih izbir/kariernih odločitev,
2. Tri vire karierne prilagodljivosti: Skrb za kariero, Zanimanje za kariero in Zaupanje v kariero in
3. Odnosni stil pri sprejemanju poklicnih izbir in kariernih odločitev; Posvetovanje

Posameznikom, ki se nahajajo pod določeno mejo »karierne zrelosti«, primanjkuje življenjskih izkušenj in osebnih iniciativ za sprejemanje kariernih odločitev. Da bi povečali njihovo karierno zrelost, svetovalci lahko pomagajo z razvijanjem učinkovitega sprejemanja odločitev in realističnim kariernim načrtovanjem. Za proces spreminjanja stališč lahko uporabimo tehniko pogovora o odgovorih na posamezna vprašanja v vprašalniku. Pozornost usmerimo predvsem na odgovore, ki izražajo nezrel odnos do sprejemanja poklicnih odločitev.

Rezultati omogočajo uporabniku (in posredno svetovalcu) prepoznati pripravljenost za sprejemanje realističnih poklicnih izbir in kariernih odločitev.

2. TEORETIČNA IZHODIŠČA

Karierna prilagodljivost je osrednji koncept v **teoriji izgradnje kariere** («Career construction theory«, Savickas, 2005 v Savickas in Portfeli, 2010).

Teorija izgradnje kariere je celovita teorija o izbiri poklica in sprejemanju odločitev v zvezi s kariero. Vključuje tri poglede na poklicno vedenje:

KAJ? – psihologija individualnih razlik (Hollandova teorija tipov, 1997)

KAKO? – psihologija razvoja kariere (Super, 1990)

ZAKAJ? – psihologija izgradnje kariere (Savickas, 1991).

Teorija izgradnje kariere pojasnjuje interpretativne in medosebne procese preko katerih posamezniki gradijo koncept sebe, usmerjajo svoje poklicno vedenje in dajejo pomen svoji karieri. Konceptualni okvir teorije nudi sodobno razlago kariere in predstavi model kariernega svetovanja.

Teorija zagovarja, da posamezniki gradijo predstave realnosti, ne pa same realnosti. Opredelitev kariere izhaja iz kontekstualne perspektive, ki zagovarja, da razvoj poganja adaptacija na okolje, ne pa zrelost notranjih struktur posameznika. Ko posamezniki oblikujejo svoja življenja, se morajo prilagoditi na pričakovanja v delovnem in osebnem življenju. Teorija izgradnje kariere se osredotoča na delovno vlogo - posamezniki se pripravljajo na delo, vstopijo in sodelujejo v delovni vlogi ter se spopadajo s kariernimi tranzicijami. S tega vidika je poklic mehanizem socialne integracije oz. povezave, ki ponuja strategijo za preživetje v družbi.

Osrednji koncept teorije je **karierna prilagodljivost**. Karierna prilagodljivost se nanaša na pripravlje označujemo posameznikovo pripravljenost in vire za spoprijemanje s trenutnimi in pričakovanimi kariernimi razvojnimi nalogami, prehodi in težavami v poklicnih vlogah in karieri, ki spodbujajo posameznikovo socialno vključevanje.

Karierna prilagodljivost je zmožnost spreminjanja brez večjih težav, prilagajanja novim ali spremenjenim okoliščinam. Poudarek je na kontinuiteti, ki predstavlja stalno potrebo po odzivanju na nove okoliščine, ne pa obvladovanje predvidljivega in linearnega kontinuuma razvojnih nalog. Karierna prilagodljivost bi morala naslediti »karierno zrelost« kot kritični konstrukt v razvojni perspektivi prilagoditve.

Več o teoriji izgradnje kariere in svetovanju po tem modelu, lahko preberete v gradivu »Teorija izgradnje kariere - pregled teoretičnih pojmov in vodila za karierno orientacijo.«

3. DIMENZIJE, KI JIH MERI VPRAŠALNIK KARIERNE ZRELOSTI

A. PRIPRAVLJENOST ZA KARIERNE ODLOČITVE

Stopnja karierne prilagodljivosti pri sprejemanju kariernih odločitev in pripravljenost za sprejemanje realističnih poklicnih odločitev.

B. SKRB ZA KARIERO

»Skrb za kariero« je najpomembnejša dimenzija karierne prilagodljivosti. Zanja je značilna orientiranost v prihodnost, ki se kaže v občutku, da je pomembno, da se pripravljamo za prihodnost. Omogoča nam, da postanemo pozorni na svoje dejavnosti poklicnega razvoja (v preteklosti, sedanjosti in prihodnosti) in na prihodnje odločitve, ki jih bomo morali sprejeti v zvezi s svojo kariero. Skrb za kariero se razvije iz posameznikove ugotovitve, da je trenutna poklicna situacija posledica izkušenj iz preteklosti in da je potrebno povezati te izkušnje z želeno prihodnostjo.

Skrb za kariero dobro opisujejo naslednje lastnosti posameznika:

igrivost, optimizem, načrtovanje, upanje, ozaveščenost, usmerjenost.

Pomanjkanje skrbi za kariero se imenuje **karierna ravnodušnost** in kaže na apatijo, pesimizem in pomanjkanje načrtovanja za prihodnosti

C. ZANIMANJE ZA KARIERO

Za dimenzijo »Zanimanje za kariero« je značilna radovednost, ki se kaže v iskanju informacij in raziskovanju ujanja sebe s svetom dela. Radovednost za kariero poveča kompetence poznavanja samega sebe in okolja, kar omogoča bolj realističen pogled nase in na karierne možnosti ter večjo objektivnost pri sprejemanju kariernih odločitev.

Zanimanje za kariero dobro opisujejo naslednje lastnosti posameznika:

radovednost, odprtost za nove izkušnje, raziskovanje, eksperimentiranje z možnimi jazi, informiranost, realizem, objektivnost.

Pomanjkanje radovednosti se imenuje **karierni nerealizem** in se kaže kot naivne predstave o svetu dela in neustrezna samopodoba.

D. ZAUPANJE V KARIERO

Za dimenzijo »Zaupanje v kariero« je značilna sposobnost reševanja kompleksnih problemov, ki se kaže v učinkovitem sprejemanju kariernih odločitev. Sprejemanje kariernih odločitev zahteva sposobnost reševanja kompleksnih problemov, ki se je naučimo preko reševanja problemov v vsakdanjem življenju (npr. hišna opravila, šolske obveznosti, hobiji ipd.). Občutek, da smo v opravljanju vsakodnevnih nalog lahko uspešni, povečuje sprejemanje samega sebe oz. zaupanje vase. Tako se poveča tudi pripravljenost za nadaljnje eksperimentiranje in poskušanje novih stvari.

Zaupanje v kariero dobro opisujejo naslednje lastnosti posameznika:

občutek lastne učinkovitosti, sprejemanje samega sebe, spoprijemanje z izzivi, premagovanje ovir.

Pomanjkanje zaupanja se imenuje **karierna zavrtoost**, ki prepreči uresničevanje poklicnih vlog in doseganje ciljev. Predsodki o spolu, rasi in socialnih vlogah pogosto ustvarijo notranje in zunanje meje, ki zaustavijo razvoj zaupanja.

E. POSVETOVANJE

Stopnja iskanja pomoči (iskanje informacij in nasvetov) pri sprejemanju kariernih odločitev.

4. UPORABA

Vprašalnik je namenjen merjenju karierne zrelosti pri dijakih, študentih in prvih iskalcih zaposlitve.

Vprašalnik je uporaben pri svetovanju za karierno odločanje. Nudi pomoč tako pri pridobivanju osebnega vpogleda v proces kariernega odločanja (npr. izbira nadaljnjega izobraževanja) kot tudi pri razvijanju pripravljenosti za sprejemanje kariernih odločitev.

Vprašalnik ne meri kognitivnih kompetenc, potrebnih za odločanje, kot je npr. razumevanje in reševanje problemov.

Priporočena je uporaba v presejalni namen, s katerim prepoznamo področja karierne zrelosti, kjer posameznik potrebuje dodatna znanja o sebi ali svetu dela, da bo lahko sprejemal realistične karierne odločitve.

Po izpolnjevanju vprašalnika je potreben posvetovalni pogovor med stranko in svetovalcem.

5. VREDNOTENJE

Lestvica je sestavljena iz 24 postavk, ki tvorijo 5 pod-lestvic.

Uporabnik za vsako trditev, za katero je obkrožil »Se ne strinjam« dobi 1 točko, razen za postavke 8, 12, 20 in 24, pri katerih mora za 1 točko obkrožiti odgovor »Se strinjam«.

1. Pripravljenost za karierne odločitve (1+2+3+5+6+7+9+10+11+13+14+15+17+18+19+21+22+23)
2. Skrb za kariero (1+5+9+13+17+21)
3. Zanimanje za kariero (2+6+10+14+18+22)
4. Zaupanje v kariero (3+7+11+15+19+23)
5. Posvetovanje (4+8*+12*+16+20*+24*)

6. INTERPRETACIJA

Profil omogoča vpogled v posameznikov odnos do sprejemanja kariernih odločitev in pripravljenost za sprejemanje poklicnih odločitev. Karierni svetovalci lahko na podlagi rezultatov predlagajo intervencije, ki ustrezajo specifičnim potrebam klientov.

I. INTERPRETACIJA SPLOŠNE PRIPRAVLJENOSTI ZA SPREJEMANJE POKLICNIH IZBIR/ KARIERNIH ODLOČITEV

Višji rezultat kaže na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti pri sprejemanju kariernih odločitev in večjo pripravljenost za sprejemanje realističnih poklicnih izbir.

Priporočen potek interpretacije rezultatov:

1. Predstavitev koncepta pripravljenosti na sprejemanje kariernih odločitev

V začetku predstavimo sam koncept pripravljenosti na sprejemanje kariernih odločitev, pri čemer se osredotočimo na proces sprejemanja odločitev (npr. Kako si sprejel to odločitev?)

2. Predstavitev koncepta karierne prilagodljivosti

Predstavimo idejo karierne prilagodljivosti in posamezne vire karierne prilagodljivosti. Začnemo s postavkami, ki merijo »Skrb za kariero« in poudarimo pomembnost razmišljanja o prihodnosti.

3. Pregled odgovorov na postavke

Za povečevanje karierne zrelosti lahko skupaj z uporabnikom pregledamo odgovore na postavke. Na ta način ga seznanimo z bolj prilagojenimi vedenji v procesu sprejemanja kariernih odločitev.

a. Nedirektivno raziskovanje

Osredotočimo se na odgovore, ki izražajo nezrel odnos. Ko preberemo odgovor na posamezno postavko, uporabnika povprašamo, kaj je mislil, ko se je strinjal/se ni strinjal s to postavko? Raziskujemo njegov odnos do sprejemanja poklicnih odločitev, njegova prepričanja in čustva, pri čemer nam pomaga uporaba nedirektivnih odzivov. Ti so npr.: odprta vprašanja, ponovno spraševanje, refleksija občutkov, tišina, razjasnjevanje pomena ipd.

b. Direktivno oblikovanje

Nadaljujemo z aktivnim oblikovanjem odgovorov, ki izvajajo in oblikujejo bolj prilagojen pogled na karierno odločanje. Uporabimo utemeljitve prilagojenih odgovorov na vprašanja in uporabimo tehniko konfrontacije, s katero ustvarimo občutek disonance/napetosti glede manj prilagojenih vedenj/prepričanj. Za zmanjšanje neskladja in oblikovanje novih stališč uporabimo direktivne odzive: dajanje navodil, prepričevanje, verbalno modeliranje, pripovedovanje zgodb, ojačitev.

c. Aktivno učenje

Ko uporabnik izrazi novo, bolj prilagojeno stališče do sprejemanja kariernih odločitev, ga spodbudimo, da oblikuje ciljno-usmerjeno vedenje, vezano na novo stališče. Pri tem je svetovalcu lahko v pomoč vedenjsko modeliranje, domače naloge, igranje vlog, povratno informiranje.

4. Utemeljitev prilagojenih odgovorov na postavke vprašalnika karierne zrelosti

1. SKRB ZA KARIERO - stopnja usmerjenosti in zavzetosti za proces sprejemanja kariernih odločitev

Prvi korak pri procesu sprejemanja kariernih odločitev je zavedanje o odločitvah, ki jih mora posameznik sprejeti v prihodnosti. Predvidevanje odločitev, ki jih bo potrebno sprejeti, bi moralo posameznika spodbuditi k pripravi na sprejemanje odločitev. Proaktivnost vključuje seznanjanje z načini izbire poklica in razvijanja kariere, šele nato lahko oseba aktivno deluje v procesu priprave na sprejemanje poklicnih odločitev. Za začetek si lahko oseba predstavlja sebe v delovnih okoljih različnih poklicev.

Postavke:

1. Nesmiselno se je odločati o poklicu, saj je prihodnost tako negotova.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Čeprav je res, da ni mogoče biti popolnoma prepričan o tem, kaj bo prinesel jutrišnji dan, ima večina ljudi vsaj nekaj kontrole nad prihodnostjo. Zato je pomembno vnaprejšnje načrtovanje in prevzemanje aktivne vloge v oblikovanju prihodnosti. Dobro bi bilo, da ste aktivno vpleteni v oblikovanje svoje prihodnosti.

5. Zdi se mi, da se ne zavzemam dovolj za svojo poklicno prihodnost.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Pomembno je, da postanete pozorni in skrbni glede sprejemanja kariernih odločitev, zato da boste, ko bo prišel čas, pripravljeni sprejemati odločitve samozavestno.

9. Redko razmišljam o delu, ki ga želim opravljati.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Brez poglobljenega razmišljanja ni možno sprejeti pametnih odločitev. Večina ljudi ne pristane v poklicih po slučaju, ampak izbiro poklica načrtuje in se pripravlja za vstop v delovno okolje.

13. Z izbiro poklica se ni smiselno obremenjevati pred zaključkom šolanja.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Čeprav ni dobro izbrati poklica prezgodaj, bi morali začeti resno razmišljati o svojih poklicnih ciljih, ko ste še v šoli. Tako se lahko vključite v izobraževanje, ki vas bo pripravilo na opravljanje izbranega poklica.

17. Nima smisla veliko razmišljati o izbiri poklica, slej ko prej se že kaj najde.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Večinoma se poklic ne najde »slej ko prej«. Večina ljudi izbere poklic in nato prevzame aktivno vlogo v načrtovanju in pripravi na opravljanje dela. Morali bi se pripravljati na prihodnost.

21. Nisem še našel dela, ki bi me zanimalo.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Večina ljudi najde delo, ki bi ga radi opravljali. Če ne najdete nobenega dela, ki bi vam bilo všeč, si mogoče niste dali priložnosti, da spoznate različne poklicne možnosti. Dobro bi bilo, da začnete raziskovati različne poklice.

2. ZANIMANJE ZA KARIERO – stopnja raziskovanja delovnega okolja in iskanja informacij o poklicih in zahtevah za njihovo opravljanje

Zmedenost pri sprejemanju kariernih odločitev lahko zmanjšate z raziskovanjem svojih sposobnosti in interesov, kot tudi s poklici, ki ustrezajo vaši osebnosti in talentom. Službe se razlikujejo med seboj v zahtevah, rutinah in nagradah. Tudi življenjski stili delavcev v različnih poklicih, se med seboj zelo razlikujejo. Informacije o različnih poklicih lahko začnete pridobivati pri kariernem svetovalcu ali preko spletne strani...

Postavke:

2. Zelo malo vem o zahtevah različnih poklicev.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Nemogoče in nepotrebno je, da bi vedeli zahteve vseh služb, vendar pa bi morali vedeti zahteve tistih poklicev, o katerih razmišljate. Priporočljivo je, da zberete informacije o treh ali več poklicih, ki so vam všeč. Informacije lahko zlahka pridobite pri strokovnih organizacijah, preko pogovorov z ljudmi, ki delajo v različnih poklicih in na internetu.

6. Ne vem kako začeti z iskanjem dela, ki bi ga rad opravljal.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Obstaja veliko virov informacij, ki

vam bodo povedali kako se lotiti iskanja dela, ki bi ga radi opravljali. Dobro bi bilo, da se posvetujete saj boste tako lažje sprejeli potrebne korake za vstop v opravljanje dela, ki si ga želite. O zahtevah različnih poklicev si lahko več preberete na...

10. Na poti do zelenega poklica imam težave.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Če ste izbrali poklic, ki je skladen z vašimi sposobnostmi in interesi, ne bi smeli imeti velikih težav pri pripravi na zelen poklic. Če imate vseeno težave, bi mogoče morali ponovno premisliti o svoji odločitvi ali govoriti s kariernim svetovalcem.

14. Ne vem katera znanja naj pridobim za opravljanje zelenega poklica.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Mogoče imate dvome o zahtevah posameznih smeri, vendar vam pri tem lahko pomaga šolski svetovalec.

18. Ne vem če so moji poklicni cilji realni.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Če dvomite v to, da so vaši poklicni cilji realni, bi mogoče morali asertivno poseči v njihovo uresničljivost. Dobro se je potruditi in izbrati poklic, ki vam bo v izziv. Vendar, če boste preveč ambiciozni boste doživljali pogoste frustracije. Poskusite izbrati poklic ki je skladen z vami, ne pa poklic, ki se ujema z osebo kakršna si želite biti.

22. Sprašujem se, kako bi uskladil svojo osebnost s tem kakšen bi rad bil na delovnem mestu.

Na višjo stopnjo karierne zrelosti kaže odgovor »Ne strinjam se«. Če vas to moti, bi se morali soočiti z reševanjem problema. Identificirajte aspekte potencialnega konflikta ki vas skrbi in nato poskusite najti uresničljiv načrt za reševanje potencialnega problema.

3. ZAUPANJE V KARIERO- stopnja zaupanja v lastne sposobnosti sprejemanja pametnih kariernih odločitev in realističnih poklicnih izbir

»Zaupanje v kariero« pomeni, da pričakujete uspeh v reševanju problemov in premagovanju izzivov vpletenih v karierno odločanje in izbiro poklica. Zaupati morate v vaše sposobnosti soočanja s kompleksnimi izzivi, ki se bodo morda pojavili ko boste izbrali poklic in razvijali svojo kariero. Prav tako boste morda potrebovali odločnost, da boste vztrajali pri poklicni izbiri.

Postavke:

3. Imam toliko interesov da se težko odločim samo za en poklic.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Četudi imate več različnih interesov, lahko ovrednotite svoje sposobnosti, vrednote in poklicne priložnosti in jih zmanjšate na obvladljivo število.

7. Zdi se mi, da mi vsak govori drugače, zato ne vem, kakšno delo naj izberem.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Ne glede na različne stvari, ki vam jih govorijo ljudje, bi morali izbrati poklic, ki je vseč vam in za katerega vi menite, da vam bo prinesel uspeh in zadovoljstvo.

11. Nепrestano spreminjam svojo poklicno odločitev.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Ni dobro, če vztrajate v odločitvi za poklic, za katero čutite, da ni več primerna. Vendar pa tudi neprestano spreminjanje poklicne odločitve ni dobro.

15. Pogosto sanjarim o tem, kaj želim postati, vendar se še nisem odločil.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Ljudje imajo včasih sanje o tem, kaj bi delali, če bi lahko delali, karkoli bi si zaželeli. Vendar je pametno razmisliti o poklicih, ki se ujemajo z vašimi interesi, sposobnostmi in obstoječimi priložnostmi.

19. Pri izbiri poklica je pomembnih toliko stvari, da se je težko odločiti.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Čeprav je pri izbiri poklica potrebno upoštevati svoje interese, sposobnosti, vrednote in poklicne priložnosti, ljudje navadno lahko sprejmejo odločitev. Če nimate potrebnih informacij, bi bilo dobro, da se pogovorite s šolskim svetovalcem.

23. Ne razumem, kako so lahko nekateri ljudje tako prepričani glede tega kar želijo delati.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Če izberete poklic preudarno – poklic, za katerega se zanimate in ga lahko opravljate – bi morali biti prepričani v svojo izbiro in veseli, da ga boste enkrat lahko opravljali.

4. POSVETOVANJE: stopnja iskanja pomoči pri sprejemanju kariernih odločitev.

Najpomembnejši nasvet, ki ga lahko dobite od drugih ljudi je, kako sprejeti pametne in realistične izbire, ne pa to, kateri poklic bi morali izbrati. Ko moramo sprejeti odločitev za poklic, moramo najti ravnotežje med samostojnim izbiranjem poklica in pomočjo svojih staršev. Nekateri ljudje se raje posvetujejo s pomembnimi ljudmi v njihovih življenjih, medtem ko drugi raje sprejemajo odločitve sami. Ni pravilnega načina za vključevanje sorodnikov in prijateljev v proces sprejemanja poklicne odločitve. Sami morate uravnotežiti samostojno izbiranje in pomoč drugih. Vendar se boste na dolgi rok najbolje počutili, če boste sprejeli karierno odločitev na podlagi svojih prepričanj.

Postavke:**4. Izbira poklica je odločitev, ki jo sprejmeš sam.**

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Pomaga, če dobite nasvet svetovalcev o sprejemanju pametnih odločitev in izbiranju realističnih poklicev, preden sprejmete končno odločitev.

8. Če dvomim v to, kaj bi rad delal, za nasvet vprašam starše ali prijatelje.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Strinjam se.« Starši in prijatelji lahko ponudijo dobre predloge, vendar so lahko pomanjkljivo informirani o vseh poklicih, ki obstajajo in ki bi vam ustrezali. Čeprav imajo najboljše namene, nekateri starši lahko včasih napačno ocenijo sposobnosti svojih otrok ali obstoječe možnosti za izbiro poklica. Če iščete pomoč pri izbiranju poklica, bi bilo dobro, da se posvetujete tudi s šolskim svetovalcem.

12. Ko bom izbral kariero, bom za pomoč vprašal druge ljudi.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Strinjam se.« Preko nasvetov drugih ljudi lahko dobite uporabne informacije. Lahko vam ponudijo nasvete ali zagotovijo priložnosti, ki lahko oblikujejo vašo priložnost.

16. Kariero bom izbral ne glede na mnenje drugih.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Ne strinjam se.« Starši in prijatelji so navadno pripravljeni pomagati v procesu sprejemanja kariernih odločitev. Ko iščete njihove predloge, lahko poudarite da potrebujete svetovanje pri izbiri poklica. To jim bo pomagalo razumeti, da od njih ne želite, da vam izberejo poklic, ampak pomagajo pri izbiri.

20. Preden sprejmeš poklicno odločitev se je pomembno posvetovati s prijatelji.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Strinjam se.« Starši vam velikokrat lahko zagotovijo informacije, ki se tičejo poklicev in te informacije je dobro upoštevati pri izbiri poklica. Včasih pa družinski člani predlagajo vrsto dela, za katero niste najbolj primerni.

24. Pri izbiri poklica bi moral upoštevati mnenja in občutke družinskih članov.

Na višjo stopnjo karierne prilagodljivosti kaže odgovor »Strinjam se.« Ne glede na različne stvari, ki vam jih ljudje povejo, bi morali izbrati poklic, za katerega se zanimate in menite, da boste v njem uspešni.

II. INTERPRETACIJA in AKTIVNOSTI ZA POVEČEVANJE VIROV KARIERNE PRILAGODLJIVOSTI

Posameznik naj bi se soočal s poklicnimi nalogami, prehodi in težavami s

- skrbjo za svojo poklicno prihodnost
- občutkom nadzora nad svojo kariero
- radovednostjo za odkrivanje možnih jazov in družbenih priložnosti
- zaupanjem v oblikovanje svoje poklicne prihodnosti in načrtov.

Razvoj prilagodljivosti se na različnih dimenzijah odvija različno hitro, z možnimi fiksacijami in regresijami. Zamude ali neuravnoteženost izraženosti dimenzij ustvarijo težave v kristaliziranju kariernih izbir, ki se kažejo kot karierna ravnodušnost, karierna neodločenost, karierni nerealizem ali karierna zavrtost.

Raziskave so pokazale (Hirschi, 2010; Koen, Klehe in Van Vianen, 2010; Skorikov, 2007, v Koen idr., 2012), da karierna prilagodljivost povečuje možnosti za ustrezno zaposlitev, karierni uspeh in zadovoljstvu v življenju. Trening krepitve virov karierne prilagodljivosti poveča karierno prilagodljivost, kar posledično lahko poveča zaposljivost in kvaliteto zaposlitve.

Povečevanje virov karierne prilagodljivosti je glavni cilj v kariernem svetovanju. Glede na rezultate uporabnika lahko pripravimo individualen načrt za trening krepitve tistih virov karierne prilagodljivosti, ki so nizko izraženi.

Višji rezultat kaže na bolj razvit vir karierne prilagodljivosti.

1. SKRB ZA KARIERO

1.1. Priporočena interpretacija za nizko izražen vir »Skrb za kariero«:

Skrb za prihodnost v pomaga gledati naprej in se pripravljati na izzive v prihodnosti. Če aktivno načrtujete svojo prihodnost, npr. tako, da naredite akcijski načrt, boste lažje sprejeli odločitve in spremembe. Predvidevanje odločitev in sprememb, ki jih boste moral sprejeti, vas bo spodbudilo, da postanete bolj vpleteni v pripravlanje za prihodnost.

1.2. Priporočene aktivnosti za povečevanje skrbi za kariero:

- **Pisanje akcijskega načrta**

Pri pisanju akcijskega načrta za iskanje zaposlitve si lahko pomagate s spletno svetovalnico E-svetovanje.

- **Povečevanje usmerjenosti v prihodnost**

Svoj odnos do časa lahko raziščete s pomočjo gradiva Moja časovna perspektiva ali v spletni svetovalnici E-svetovanje.

Pri razvijanju občutka skrbi za kariero so lahko iz gradiva Moja časovna perspektiva v pomoč: -

Predlogi za povečevanje usmerjenosti v prihodnost (str. 10)

Vaja »Pogled v prihodnost«(str. 19)

Trening postavljanja ciljev (str. 20)

Za povečevanje usmerjenosti v prihodnost je uporabna tudi vaja za oceno karierne/življenjske poti Gor, gor in naprej - Vaja za oceno karierne/življenjske poti.

- **Vključitev v modularne delavnice za razvoj kompetenc za iskanje zaposlitve**

Delavnica Razvoj poklicne identitete

- **Ugotavljanje odnosa do iskanja zaposlitve**

Vprašalnik Odnos do iskanja zaposlitve.

- **Vaja Risanje knjige življenja**

V delavnici Drugače, str. 37

- **Ozaveščanje splošnega in zaposlitvenega smisla življenja**

Vaja risanje splošnega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 75)

Vaja Risanje poklicnega / zaposlitvenega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 81)

2. ZANIMANJE ZA KARIERO

Zanimanje za kariero meri stopnjo raziskovanja sveta dela in iskanja informacij o poklicih in zahtevah za njihovo opravljanje. Rezultat kaže na to, koliko posameznik raziskuje svet dela in išče informacije v zvezi s poklici in zahtevami za opravljanje določenega poklica.

2.1. Priporočena interpretacija za nizko izražen vir »Zanimanje za kariero«:

Radovednost omogoča razmišljanje o možnostih in alternativnih scenarijih. Omogoča razmišljanje o sebi v različnih situacijah in vlogah. Vodenje lastne kariere vam bo lažje, če boste raziskali svoje zmožnosti in interese, skupaj s poklicem, ki ustreza vaši osebnosti in talentom. Informacije, ki jih imate, omejujejo vaše možnosti, zato s povečevanjem informacij povečujete priložnosti in alternative.

2.2. Priporočene aktivnosti za povečevanje zanimanja za kariero:

- **Ugotavljanje osebnostnih lastnosti, interesov, vrednot in sposobnosti**

Vprašalnik osebnostnih lastnosti
 Delovni list osebnostne lastnosti
 Vprašalnik lastnosti in motivi
 Vprašalnik časovne perspektive
 Vprašalnik delovnih stilov
 Hollandov test interesov
 Vprašalnik za samooceno kompetenc
 Lestvica za oceno kompetenc
 Vprašalnik dejavniki privlačnosti na delovnem mestu
 Interesni test Kam in kako

- **Vključitev v modularne delavnice za razvoj kompetenc za iskanje zaposlitve**

Delavnica Orientacija v okolju

- **Konkretiziranje pričakovanj (npr. s pomočjo vizualizacije)**

Delavnica Drugače; čudežno vprašanje glede zaposlitve (str. 87, 88)

- **Ozaveščanje splošnega in zaposlitvenega smisla življenja**

Vaja risanje splošnega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 75)

Vaja Risanje poklicnega / zaposlitvenega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 81)

3. ZAUPANJE V KARIERO

Zaupanje v kariero meri stopnjo zaupanja v svoje sposobnosti sprejemanja pametnih kariernih odločitev in realističnih poklicnih izbir. Rezultat kaže na to, koliko zaupanja ima posameznik v svojo sposobnost, da sprejme pametne karierne odločitve in realistične poklicne izbire.

3.1. Priporočena interpretacija za nizko izražen vir »Zaupanje v kariero«:

Če se potrudite po svojih najboljših močeh in se naučite novih veščin, boste uspeli v reševanju problemov in premagovanju izzivov s katerimi se srečate v procesu sprejemanja kariernih odločitev. Zaupati morate v svoje sposobnosti obvladovanja kompleksnih izzivov ko iščete novo službo ali razvijate svojo kariero.

3.2. Priporočene aktivnosti za povečevanje zaupanja v kariero:

- **Intervju o kariernem slogu (priloga 1)**
- **Delovni zvezek »Moja karierna zgodba«**
- **Trening za učinkovitejše reševanje problemov**
 Vaja Reševanje problemov (str.18)
 Vizualizacija za reševanje problemov Lepšanje notranjih slik (v delavnici Drugače, str. 24, 50 in 51)
 Vaja Hoditi problem (glej opombo)¹
- **Vključitev v modularne delavnice za razvoj kompetenc za iskanje zaposlitve**
 Delavnica Samopromocija
 Delavnica Upravljanje s čustvi
- **Razvijanje občutka vrednosti**
 Vprašalnik občutek vrednosti
- **Igra vlog za zaposlitvene intervjuje**
- **Pregled preteklih dosežkov**
- **Delavnica Drugače –**
 Vaja Vizualizacija reševanja problemov oz. »Lepšanje notranjih slik« (str. 24, 50,51-53)

¹ Običajno se reševanja problema lotevamo v tem trenutku, da bi ga po sosledju korakov nekje v prihodnosti (uspešno) razrešili.

Vaja Hoditi problem (Amundson 2009) to paradigma/perspektivo postavi na glavo;

- posameznik se postavi na en konec sobe ali hodnika (sedanjost)
- nato se odloči za en problem s kateregakoli življenjskega področja, k razreševanju katerega bi rad pristopil
- s konca sobe ali hodnika, kjer se trenutno nahaja (sedanjost) se sprehodi do nasprotnega konca sobe (prihodnost)
- ko je tam, si predstavlja, da je njegov problem že rešen, pri čemer je pozoren predvsem na telesne občutke, ki ga ob tem navdajajo
- nato se počasi sprehodi nazaj do začetnega konca sobe (do sedanjosti) in si obenem odgovarja na vprašanje, katere korake je moral storiti, da je razrešil problem, težavo ipd.
- ob tem ga (lahko) spremlja svetovalec ali drug član skupine (v primeru skupinske obravnave) in se z njim o tem pogovarja.

Vaja seveda lahko traja tudi več časa in na večji razdalji, npr. krajši sprehod. Če si posameznik eksplicitno odgovori na vprašanje, katere korake je moral storiti, da je rešil svoj problem, je to dobro. V nasprotnem primeru je dovolj že sam akt izvedbe vaje – posameznik v sebe »naloži« program za razrešitev problema, rezultati (ozaveščanje posameznih korakov) pa se lahko pokažejo čez nekaj časa (Amundson 2009).

III. INTERPRETACIJA ODNOSNEGA STILA PRI SPREJEMANJU KARIERNIH ODLOČITEV – POSVETOVANJE

Višji rezultat kaže na bolj odvisen odnosni stil, nizki rezultati pa kažejo na bolj neodvisen odnosni stil.

Za interpretacijo podlestvice Posvetovanje, avtor vprašalnika, Mark Savickas, predlaga uporabo kulturno-formulacijskega modela, kjer svetovalec upošteva posameznikovo kulturno identiteto, kulturno razumevanje kariernih odločitev, kulturni kontekst in kulturno dinamiko v svetovalnem odnosu.

Ta model pomaga svetovalcem oblikovati karierne intervencije, ki integrirajo premislek o kulturi, vključujoč občutljivost za akulturacijo. Pomembna dimenzija kulturnih konceptov izbire kariere; je tightness – looseness; oz. tesnost – lahkost kulture. T.i. lahkotne kulture (»Looser cultures«) omogočajo posameznikom več samo-ekspresije in individualno razlikovanje v sprejemanju kariernih odločitev. T.i. Tesne kulture (»Tighter cultures«) vsiljujejo več restrikcije, spremljanja in sankcioniranja glede posameznikovih kariernih odločitev. Dovoljujejo manj fleksibilnosti, karierne izbire pa so bolj povezane z etnično pripadnostjo in željami družine.

Dimenzija posvetovanje tako odraža kontinuum družinskih pogovorov o karieri; od »naredi tako, kot ti mi svetujemo« do »od tebe je odvisno«. Rezultate na tej dimenziji je zato potrebno interpretirati v skladu s kulturnim kontekstom; kulturno identiteto in formulacijo o tem, kako sprejeti »prilagojene« karierne odločitve.

2 primera:

- a. Posameznik, vzgojen v družini z ohlapnejšimi kulturnimi predstavami, ki doseže visok rezultat na dimenziji posvetovanje. Njegov rezultat kaže na posameznika, ki uporablja odvisni stil posvetovanja.
- b. Posameznik, vzgojen v družini z tesnejšimi kulturnimi predstavami, ki doseže visok rezultat na dimenziji posvetovanje. Njegov rezultat kaže na posameznika, ki uporablja učinkovit in harmoničen neodvisen stil posvetovanja.

7. MERSKE KARAKTERISTIKE

Začetne študije veljavnosti so pokazale, da je dimenzije na lestvici karierne zrelosti mogoče interpretirati na zanesljiv in veljaven način.

Za dokaz veljavnosti je avtorjem služil časovni porast ali zmanjšanje vrednosti na posameznih lestvicah, kar temelji na predpostavki, da so razvojne spremenljivke (kot je karierna zrelost) s časom spreminjajo. Tako je dokaz veljavnosti porast vrednosti lestvic na vprašalniku karierne zrelosti.

Natančni psihometrični podatki o veljavnosti in zanesljivosti so še v poteku pridobivanja.

8. VIRI IN LITERATURA

Savickas, M. L. (1990). Developing career choice readiness. Northeastern Ohio Universities, College of Medicine.

Savickas, M. L. in Portfeli, E.J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. Northeastern Ohio Universities, College of Medicine.

9. O AVTORJU



Dr. Mark Savickas je profesor vedenjskih znanosti na Northeastern Ohio Universities College of Medicine in profesor na Kent State University v programu izobraževanja svetovalcev. Je avtor več kot 70 člankov, 23 poglavij v knjigah in 500 prezentacij strokovni javnosti na področju karierne orientacije in kariernega svetovanja.

